

# 谈国有企业思想政治工作的创新

在深化企业改革和发展社会主义市场经济的进程中,国有企业思想政治工作面临新的考验和挑战,如何改进与创新,是我们共同面临的问题。这就要求思想政治工作者,必须解放思想,转变观念,大胆创新,勇于开拓,敢于突破现有的思维定势,善于冲破固有的条条框框,凡是能有效促进企业三个文明建设,有利于发挥党的政治优势,有利于推动企业改革和发展,有利于职工团结,有利于提高职工生活水平,有利于增强企业凝聚力的工作方式和方法,都应当大胆地应用和推广。结合冬瓜山铜矿近年来的一些经验与做法,笔者就国有企业在新形势下如何实现思想政治工作的创新谈几点看法与认识。

## 一、观念上的创新

观念是人的一种意识或想法。人的观念只有不断更新,思想只有不断开拓,才能与时俱进。要创新,就要有所突破,要解放思想,就要改变人的传统观念,突破计划经济体制给我们思想政治工作上带来的一些条条框框和一成不变的工作方法。冬瓜山铜矿党委始终围绕铜山山生产经营大局,以达产达标为己任,把抓班子队伍建设作为党委工作的根本,把矿山的生产经营成果作为评价党委政治核心作用是否充分体现的标准。充分发挥了党员领导干部率先垂范、以身作则作用,两级领导班子坚持“一线工作法”,即:明确下基层、跑现场的职责,努力做到力量向一线倾斜、问题在一线解决、感情在一线融合、干部在一线检验、形象在一

线树立、政绩在一线创造,从而在全矿上下形成了“一级带着一级干,一级做给一级看”的良好氛围。

## 二、内容上的创新

内容是一切工作的依据。在新时期、新市场经济环境下,思想政治工作在内容上也要有所创新。既不能搞形式主义,念文件,背条文,也不能空洞地不切实际地讲理论。冬瓜山铜矿在全矿63个标准化班组中实行班组长安全津贴激励机制,进一步明确了班组长的责、权、利,实行动态管理与考核,严格考核班长的安全管理责任,不断提高广大班组长的工作积极性与责任心。同时,组织党群各部门人员分成10个小组,分别赴基层63个班组参加班务会,了解班组在资金分配、收入考核,以及安全、生产、质量、成本、考勤等方面的情况,并与基层班委会成员沟通交流当前职工关注的热点难点问题,全面了解基层班组班务会开展情况、标准化班组建设水平,及时掌握职工思想动态,更好地促进党建工作的实效性。

与此同时,冬瓜山铜矿还适时地把党建思想政治工作融入日常的安全生产,充分发挥好思想政治工作在安全生产中的服务保障作用,使其保持较强的生命力和可操作性。以创建党支部“安全屏障”工程为主要形式,坚持每年开展“安康杯”竞赛活动、青年安全监督岗、井口安全知识问答、安全漫画展、安全征文等形式多样的安全主题活动,在寓教于乐的环境中促进员工

牢固树立安全意识、提高安全知识。通过内容上的丰富与创新,大大增强了思想政治工作的针对性,提高了思想政治工作的时效性。

## 三、方法上的创新

方法是一切工作的手段。在具体工作中,要适应形式变化,采用不同方法,切实加强思想政治工作。坚持党建工作与经济工作有机结合,与生产经营有效合拍,并同落实、同检查、同考核,促进“六大工程”建设不断取得新进展、新成效。积极推行和创新“六大工程”建设,以创建“四好班子”和“五好党支部”为重点,着力加强领导班子和干部队伍建设,使矿两级班子不断提高领导科学发展的能力,不断提高领导科学发展的思想水平和业务素质,不断掌握科学发展观的根本方法,打造一支作风优良、工作正派的党员干部队伍,为全面实现冬瓜山的各项目标提供可靠保障。加强对职工的新工艺、新技术、新装备培训,充分发挥职工的积极性、主动性、创造性,着力打造一支与时俱进的“四有”职工队伍。开展职工思想调查,把握职工思想动态,增强思想政治工作的针对性,营造和谐的人文环境和良好的人际关系。在全矿党员开展“争当五个表率创先争优”活动承诺书;设立“创先争优大讲堂”,抽调一批理论水平好、语言表达强的支部书记开展互授党课活动;在矿局域网中为全矿党支部开设了“网上党校”、在井下一线为党员开设了“井口党校”、新建了井下文化驿站、矿区文化长廊,设立“讲台10分钟”学习活动,通过这些学习平台和形式,引导全矿党员充

分发挥先锋模范作用,树立党员良好形象。坚持每季度组织在劳动竞赛中做出突出贡献的一线员工去港澳、北京、内蒙、西安等地旅游观光;已连续坚持为优秀青工举办31次恋爱旅游活动,并为专业技术人员发放技术津贴,对新进的大学生发放安家费等,努力营造了“职工为企业谋发展,企业为职工得利益”的和谐氛围。

## 四、体制上的创新

体制是一切制度得以实施的保障。思想政治工作要取得成效,需要有一系列科学的机制来确保思想政治工作的有效实施,否则思想政治工作将难以达到预期的效果。这就是说,要建立一个以党组织为领导、专职政工干部为骨干、行政干部为基础和群众组织共同参与的思想政治工作新体系,形成党、政、工、团齐抓共管、立体式的组织领导体系。这样,企业才能够多角度、多层次、多方面地开展思想政治工作。体制创新既包括领导管理体制创新,又包括运行机制创新、应用创新、协调创新和激励机制创新,是一种全方位的体制创新,要通过体制创新为进一步加强思想政治工作提供可靠的体制和制度保证。

总之,在新时期社会主义市场经济形势下,国有企业的思想政治工作没有现成的模式可以照搬套用,只有依靠依靠不断地开拓、持续地创新,才能真正形成一套符合企业自身特点的党建思想政治体系,从而为企业更好、更快、健康、持续地发展提供必要的动力支持与精神保障。

张建国

# 浅析矿山企业绩效考核管理问题与对策

调动员工的积极性和创造潜能,持续提升组织和个人绩效水平,是加强企业管理,促进企业战略目标实现的核心目的。然而,个别矿山绩效考核管理在实际运行过程中效果并不明显,在绩效管理中存在不易操作、难以激发员工激情的不良现象,因此,建立合理易行、操作性强的绩效考核管理模式非常必要。

## 一、矿山绩效考核管理存在的问题

1、考核体系不够系统,缺乏统一性。个别矿山重视经济指标管理,弱化职能目标管理。把绩效考核的重点放在生产单位,而对职能部门有所淡化,这样的考核很不全面。同时,由于矿山企业生产流程多,工艺复杂等特点,容易造成考核模式单一,考核体系不系统,没有统一的尺度,使考核系统被肢解,难以整合,且带来诸多弊端,影响了考核系统的统一性。由于多种考核体系共存,绩效考核往往由不同主管部门分别进行考核,本应系统完整的考核体系,被肢解为条块分割的多个考核系统,在考核内容、项目设定及权重等方面表现出无相关性和随意性,导致绩效考核体系缺乏严肃性,严重影响了工作效率。

2、考核指标不够准确,缺乏针对性。在考核实践中,绩效考核指标基本处于格式化状态,通用性指标多,针对性指标少。绩效指标的战略导向性不足;指标存在交叉,导致交叉考核;指标模糊,难以衡量,形同虚设。绩效目标的设定犹如方向性的指导,目标设置不合理,同时考核者本身也缺乏足够的动力和能力做出细致的评估,

导致考核信息不畅通,考核结果不客观,在指标缺乏针对性的情况下,绩效考核流于形式,在工资分配上出现平均主义、在事故责任上出现推诿现象发生。

3、考核结果难以应用,缺乏激励性。多数企业均制定和实施了完备的绩效考核方案和考核办法,但由于考核方式单一,方法简单,考核结果不能真实反映其绩效真实情况,考核结果难以应用,缺乏激励性。员工对绩效考核认识不到位,认为绩效考核只是一种形式而已,在实际工作中容易产生消极现象,甚至有抵触情绪,导致在绩效考核管理形同虚设,难以起到实实在在的效果。

## 二、改进矿山绩效考核管理的对策

第一、制定绩效考核管理体系标准。应根据所属单位特点,制定一个绩效考核管理体系标准。坚持按劳分配、效率优先的分配原则,按照一定的标准,采用科学的方法,全方位、全过程检查和评定组织和员工在特定时间完成绩效目标,以确定其工作业绩的一种有效的管理办法。具体讲,就是将企业的战略目标、年度业绩指标和重点工作分解到各单位,分解到每个岗位。建立多级绩效考核体系,对各单位及员工生产经营活动进行监督、考核与反馈。建立三级绩效管理制,组织绩效管理主要分公司层、单位(部门)层及班组层三级管理层级,员工绩效管理主要分基层、中层和一般员工三级管理层次。通过逐级分解,层层考核,建立以员工岗位工资为主体,多元化薪酬分配考核体系,形成一个横向到边,纵向到底绩效考核管

理模式。

第二、持续完善绩效考核管理体系。首先要夯实各项工作基础。要结合企业生产系统,实行科学合理定编、定员、定岗工作,从机构编制、定员、规范岗位、编制岗位说明书和工作目标开始,重新梳理绩效考核的每一个环节。其次要明确绩效考核工作的归口管理部门。将各部门分别制定的绩效考核办法统一到人力资源部门,充分听取员工的意见和建议,消除不同单位之间不同尺度、不同标准的差异,对原有的指标体系进行规范、统一。其三要科学设计关键绩效指标。绩效考核设定核心指标和业绩指标两类,合理设定指标权重。核心指标体现公司KPI分解要求,以公司经营战略、主要业务职能作为关键绩效指标,主要包括作业量、吨矿综合成本指标。业绩指标主要体现主要产品产量、技术经济指标,5S管理、执行力等指标,从过去单一指标趋向于综合指标考核,实行全员、全过程指标覆盖。

第三、推行绩效考核“PDCA”运行模式。绩效考核管理运行遵循“PDCA”的管理模式,即“计划、执行、检查和改进”的循环过程。绩效管理流程包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈、绩效改进与结果应用等环节,把握绩效管理流程节点,关注绩效管理环节。绩效改进计划作为绩效运行的一个重要环节,是完成绩效考核目标的关键,而绩效改进的依据就是绩效反馈工作。进一步把握考核指标,减少管理流程,应该在每个绩效考核周期结束后,及时进行绩效反馈,组织员工进行绩效面谈

与反馈,提出绩效改进意见,制定绩效改进计划,真正发挥绩效考核的激励作用,不断完善矿山的绩效考核体系。

第四、注重绩效考核管理应用与改进。建立绩效考核基础档案,充分发挥绩效考核结果在绩效工资分配、专业技术职称评定、优秀人才选拔、岗位变动、评选评优、职务变动方面的重要参考依据,形成能力与业绩并重的用人导向。重点关注“业绩、能力、效果”三方面的综合考评,客观、公正的反映业绩效果,以此为据,将员工的业绩成果与绩效薪酬挂钩,合理分配。引导员工合理流动,优化人力资源配置。绩效管理的改进包括:一是组织体系的改进。吸收各类专业技术人员、管理人员及工人变动的意见与建议;二是管理体系的改进。注重指标科学性、合理性和可操作性;三是管理流程的改进。优化管理流程,达到精干高效的目标,进而不断更新,提升绩效管理水乎。

第五、建立健全绩效考核申诉制度。建立绩效考核申诉制度,力求做到客观公正。对考核结果有异议的,可以以书面形式提出申诉,上下沟通,并在规定时间内给出结论。从制度上促进绩效考核工作的合理化,达到提高组织绩效的应用作用。处理考核申诉,一般由单位领导负责。在处理考核申诉时要注意尊重以事实为依据,以考核标准为准绳,认真加以分析,形成互动互进的过程,逐步完善绩效考核管理体系,促进提高工作效率的机会。与此同时,处理结果及时反馈,达到双方认同,心服口服的目的。

吴燕

# 对强化高等职业教育教师修养的思考

安徽工业职业技术学院是铜陵有色集团公司所属的,经安徽省人民政府批准成立,以高等职业教育为主,集职工培训一体,涉及工学、经济学、管理学等多门类学科的公办全日制普通高等院校。多年来这个学院积极探索创新办学体制,改革人才培养模式,与工业企业密切联系,构建深度融入地校企合作办学机制,引进企业,使教学更具企业真实生产环境;办校企合作,充分利用企业教育资源;实施订单培养,打造“零适应期”的高端技能型人才。毕业生就业率始终保持在同类院校前列。这其中,与办学模式的超前意识、全体教职员工不断重视与强化职业教育的修养等方面密不可分。新形势下,如何强化高等职业教育教师职业素养,使职业教育更加符合企业发展要求,符合现代企业对人才潜力的挖掘,笔者以为仍需要多方努力与持之以恒的建设。

职业教育有很多自身的特色,铜陵有色集团在多年职业教育上积累的先进理念充分印证了职业教育必须从自身固有特质出发,尊重内部规律,培养好不同层次人才。而教师员工的素质素养,就是其中最关键的一环。这是时代赋予的要求。毫无疑问,目前,我们正处在一个伟大的社会主义时代。时代要求每一个劳动者,首先是人民教师要成为有道德的社会人。良好的道德人格并不是与生俱来的,教师只有在教育实践中,努力学习,掌握规律,形成道德品质。社会不断向前发展,对教师道德水平的要求,也会越来越高。这就必然要求教师不断随着社会的发展而面向未来的要求坚持不懈地进行教师道德

品质修养,从而更出色地承担起培养下一代的责任。

其次,由于高等职业教育是教育体系的重要组成部分,它肩负着培养高技术人才的任务,当前我国职业教育在取得各种成绩的同时,却忽略了针对学生的德育工作,使培养的技术人才在社会实践和职业道德方面有所缺失,因此我们的职业教育要结合我国实际情况创造性地开展德育工作,培养人适应经济全球化的高素质技术人才。如果德育不好,这样的学生,有的不仅不能造福于社会,而且会危害社会。要培养具有崇高品德的师生,教师首先要有崇高的道德品质修养。学生的向师性很强,有其师才能有其徒。如果教师缺乏道德修养,又怎么能够教育自己的学生成为具有崇高品质的新人?

毋庸置疑,当前,在技术能力教育提高的同时,职业教育人才培养过程中的功利化不断凸显。功利化倾向是“工具理性主义”在职业教育领域的具体体现,是一种潜藏的危险。从社会分工、职业教育本质以及社会现实条件的整体视角,把工具理性和价值理性有机结合起来,以“人”的发展为逻辑,加强高等职业教育道德教育,实现职业教育范式的转换,强化高等职业教育教职员工职业素养与修养,乃当务之急。一个合格的教师,不仅应掌握一定的专业知识,懂得教育的规律,具有教学和教育的各种能力,而且必须具有较高的职业道德修养。这样才能在职业劳动中,不断提高对教师道德的认识,规范自身的教师道德行为,发挥

自身的积极性和创造性。原苏联教育家苏霍姆林斯基曾经说过:“理想、原则、信念、兴致、趣味、好恶、伦理、道德等方面的准则在教师的言行上取得和谐、一致,这就是吸引青少年心灵中的火花。”这说明教师的良好品德情操对学生思想品德的发展作用极大。

高职学校担负着为经济和社会培养一线劳动者、服务者的任务,走向社会的从业人员不仅要有一定的专业知识和技能,还要具有良好的职业道德品质,加强职业道德教育也是对学生实施素质教育的最重要的内容。这是新形势下对高等职业教育的教师及其员工现状的要求。我们广大教师忠诚人民教育事业,勤勤恳恳,任劳任怨,为培养后代呕心沥血。他们不愧是辛勤的园丁,人类灵魂的工程师。可以说绝大多数教师的道德修养是好的和比较好的。但也必须承认,有的教师道德修养并不那么高,个别教师甚至很很差。例如,有的教师工作不负责任,人在曹营心在汉,教学马马虎虎;有的教师个人主义思想比较严重,斤斤计较个人得失等。由此可见,无论从教师的现状和新形势对教师的要求,加强教师的道德修养都具有迫切性,重要性和必要性。

加强高等职业教职员工的职业素养,就是要在实践中加强自身的道德修养。在教学实践中加强道德修养。也就是说,自己的教学态度是否端正,是否认真负责,一丝不苟,精益求精,是否热爱学生,诲人不倦等,要经常从这些方面思考、检查、评价自己的道德修养是好是坏。要在处理国家、集体、个人三者利

益上加强道德修养。自己能否把国家利益、集体利益放在第一位,在三者利益发生矛盾时,能否自觉的牺牲个人利益,服从国家、集体利益,这是教师在实践中检验自己道德修养水平高低的主要标志。同时也瞻在处理好人与人的关系上加强道德修养。这就看自己能否既尊重领导,又直言敢谏;能否尊重、团结、帮助其他教师,虚心向其他教师学习。最后,是要在社会和家庭生活的实践中加强道德修养。能否遵守社会公共秩序,能否讲文明礼貌,能否注意公共卫生,能否尊老爱幼,能否平等处理家庭关系。

以安徽工业职业技术学院为例。众所周知,近年来这个学院教学科研成果丰硕,金属矿开采技术和机电一体化技术专业为国家重点建设专业;金属矿开采技术、机电一体化技术、数控技术等专业分别认定为省级特色专业;应用化工专业批准为中央财政支持建设化工实训基地。先后有11项教学研究课题获安徽省职业院校技能大赛,共获得国家、省级各类技能竞赛一等奖6项、二等奖24项、三等奖21项,总成绩在全省高职院校中名列前茅。可以说,巨大成绩的取得与教职员工良好的素养分不开。但与新时期对高等职业技术人才的需要需求也还是有一定距离。进一步加强职业教育队伍的建设,培养好、塑造好一支具有较高修养的教职员队伍必将促进事业的持续与更加辉煌。

谭元震

“三严三实”不仅是对党员领导干部的要求,也是对工会工作者的要求,更是工会工作者安身立命之本。新形势下进一步践行好“三严三实”,是抓好工会组织自身建设、是企业工会工作求真务实、取得实效的重要保证,也是企业工会工作创新发展的内在动力。

毫无疑问,工会组织就是要以职工群众满意为标准,努力把“三严三实”精神落实到具体行动上,贯穿到工会各项工作中。工会组织要以建立健全激励机制为动力,不断完善和工会组织各项制度和考核机制建设;加强对工会工作者特别是专职工会干部的教育培训和实践锻炼,切实把工会组织建设成为培养输送优秀干部的重要基地,充分发挥好工会组织协管干部的职能,完善工会干部能上能下机制,为工会工作创新发展提供组织保障。

“三严”是他律,更是自律,是制度导向,更是价值指向。工会干部思想上要从“严”要求,把“三严”作为遵纪守法、正心修身的根本守则。加强党性修养,坚定理想信念,提升道德境界,追求高尚情操,自觉树立社会主义核心价值观。以“三严三实”精神谋划创新工会工作,就是在思想上从“严”要求,在工作上向“实”着力,以工会干部的人格力量和良好形象赢得职工,以实实在在的工作举措和成果取信职工。要准确把握“三严三实”在新的历史时期下,对基层工会干部的要求,坚持依法、科学维权,把职工需求作为工会一切工作的出发点和落脚点,做职工信赖的“娘家人”;同时要严格按照“三严三实”精神要求,以“三严三实”为镜子对照检查,健全“三严三实”工作落实机制,加强基层的工会干部作风建设,提升基层工会的干部队伍整体素质,推动工会工作实现创新再上台阶。可以说,严以修身、严以用权、严以律己,又谋事要实、创业要实、做人要实。这不仅是基层工会干部的要求,也是对工会每一位具体的工作者的要求,更是工会工作者安身立命之本。

作风建设永远在路上,作风是否确实好转,要以职工群众满意为标准。“三实”体现的是脚踏实地的干劲,求真务实的精神,正视问题的态度。要恪守“三严三实”要求,工会工作是党联系职工群众的桥梁和纽带,因此,工会干部要以“实”为本,以“实”为荣,转作风,接地气,脚踏实地、真抓实干。做到抓任务落实不“虎头蛇尾”、不“短斤少两”,联系职工群众不“蜻蜓点水”、不“雾里看花”,敢于担当责任,勇于直面矛盾,善于解决问题,以踏石留印、抓铁有痕的劲头抓好广大职工群众特别是困难职工群众最关心、最现实、最直接的切身利益和最困难、最操心、最忧虑的实际问题,发挥好桥梁纽带作用,积极回应职工群众的利益诉求,切实解决好服务职工群众“最后一公里问题”,让广大职工群众共享改革发展成果。

作为一名党员领导干部,必须清醒地认识到自己手中的权力是人民给的,它不是你身份的摆设,而是你真正服务于人民的多少,接近人民的多少与少。单位给了你一摊工作,就给了你一个平台一份责任,这个平台直接面对着你所服务的对象,面对基层一线员工,这份责任直接反映着你服务的对不对。工会工作作风中过去存在的漂浮、脱离职工等现象是否得到根除,直接取决于每一名每日直接面对基层一线职工的工会工作人员。工会工作人员的一言一行,关系的不仅是他个人的形象问题,更关乎着整个工会组织的荣辱走向。

作为基层工会工作人员,做人、谋事、创业都要务实,都要从基层的实际情况出发,尊重企业的客观规律,考察企业的实际情况,符合科学精神,同时脚踏实地、真抓实干,敢于直面棘手的问题,敢于正视复杂的局面,有计划性和前瞻性地将工作稳妥推进。作为企业的工会工作人员,把工作做扎实,就是要杜绝形式主义,杜绝华而不实的工作作风,杜绝不务边陲、不问情况的瞎说作风,每周定期下到基层去,沉入基层一线职工之中,问清楚所需所想所求,再积极想企业有关决策人员提供有价值的信息。真正能找准着力点和切入点,积极引导职工支持参与推动改革。如,如何创新新时期下的基层工会工作,如何进行拓展劳动竞赛领域,为职工建功立业搭建平台;如何面向广大职工开展主题演讲比赛和宣讲活动,使职工真正从心底里支持改革、拥护改革等。

基层工会的每一项活动要“以实立名、以实立事、以实立命”,使之经得起职工“挑剔”,经得起实践检验。如果在工作“搭一次花架子,就把群众心伤一回;走一次过场,就与群众的距离远一分”。因此,工会干部要认真梳理查找自身“机关病”,努力把“三严三实”精神落实到具体行动上,贯穿到工会各项工作中。要带头走出机关、走向基层、走进职工,善于调查研究,善于与不同职业分工、不同兴趣爱好、不同利益需求的职工群体沟通交流。工会干部要把“三严三实”作为作风建设新的动员令,以“创”与“干”的精神,以“慎”与“勤”的态度,以“严”与“实”的作风,一心一意为职工解难事,一点一滴办好事,要坦坦荡荡做人,清清白白从公,实实在在于事,真真切切地当好职工群众的“贴心人”与“娘家人”。

同时,“三实”,体现的,则是脚踏实地的干劲,敦本务实的精神,正视问题的态度。每一位基层工会工作人员都应该向“实”着力,把“三实”作为开拓创新、干事创业的行动准则。自己从事的工会各项部署、任务、方案、计划都要符合基层实际、符合职工需求,符合客观规律,符合科学精神。同时要直面矛盾、直面问题、直面薄弱环节,对于涉及职工切身利益的人与事,要敢于担当、敢于问责、敢于发声。真正实现“做老实人,说老实话,办老实事”,以实际行动取信于职工,取信于基层。

吴娟

基层工会工作必须做到「三严三实」